

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Helga Stephan, Eberhard Wiedemann

Lohnstruktur und Lohndifferenzierung in der DDR

23. Jg./1990

4

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Lohnstruktur und Lohndifferenzierung in der DDR

Ergebnisse der Lohndatenerfassung vom September 1988

Helga Stephan, Eberhard Wiedemann, Dresden)*

In den Jahren 1984 und 1988 erfolgten in der DDR umfassende Lohndatenerhebungen, vorwiegend in der Industrie. Die Stichmonatserhebung vom September 1988 erfaßte personenbezogene Lohndaten und weitere damit korrespondierende Angaben von 2,4 Mio. Beschäftigten. Das Ziel bestand darin, für die zentrale Planwirtschaft nutzbare Aussagen zur Lohnhöhe und Lohnzusammensetzung der Produktionsarbeiter, Meister, Hoch- und Fachschulkader, technisch-ökonomischen Fachkräfte und anderer Beschäftigtengruppen zu gewinnen. Die Auswertung beschränkte sich auf die administrativen Gliederungen – die Ministerien. Untersuchungen zu regionalen Lohnverteilungen gab es nicht.

Bis Ende 1989 waren in der DDR Veröffentlichungen zum Lohn verboten. Mit diesem Beitrag soll deshalb ein gestraffter Überblick über die Entlohnungssituation in der Industrie am Beispiel der wichtigsten Beschäftigtengruppen vermittelt werden. Soweit es trotz unterschiedlicher Strukturen und Zuordnungen vertretbar erscheint, werden Vergleiche zu den alten Bundesländern hergestellt, um auf wesentliche Unterschiede hinzuweisen.

Die Lohnrelationen zwischen den Beschäftigtengruppen in der DDR waren stark nivelliert. Hoch- und Fachschulkader verdienten netto nur ca. 15% mehr als Produktionsarbeiter, in den alten Bundesländern bis zu 70%. Im Vergleich zu den alten Bundesländern waren die Verdienstunterschiede zwischen den Bereichen bzw. Branchen mit ca. 150 M/Monat gering.

Erheblichen Einfluß auf die Lohnhöhe hatten mit einem Anteil bis zu 30% am Bruttolohn die Schichtzuschläge für Schichtarbeiter in durchgehenden Schichtsystemen.

Im Durchschnitt der Industrie verdienten die Angestellten in der DDR im Nettolohn ca. 3% weniger als die in der Lohnsteuer begünstigten Arbeiter. Durch die Übernahme der Lohnsteuerregelungen der alten Bundesländer verändert sich dieses Verhältnis zugunsten der Angestellten. Ihr Nettoverdienst liegt dadurch um 10%, in den alten Bundesländern aber um 34% über dem der Arbeiter.

Lohn- und Gehaltsgruppenstrukturen sind im Bereich qualifizierter Tätigkeiten vergleichbar. Die Un- und Angelerntentätigkeiten hingegen wurden in den alten Bundesländern mit bis zu vier Lohn- bzw. Gehaltsgruppen wesentlich stärker als in der damaligen DDR differenziert, wo nur je eine Gruppe für Arbeiter und Angestellte zur Verfügung stand.

Entgegen früheren offiziellen Darstellungen gab es auch in der DDR ein Lohngefälle zwischen Frauen und Männern. Die Frauen verdienten im Durchschnitt ca. 16% weniger als die Männer, weil sie häufig die weniger qualifizierten Arbeiten ausführten. Ihre Position war allerdings besser als in den alten Bundesländern, wo das Lohnniveau der Frauen etwa 30% unter dem der Männer liegt.

Gliederung

1. Erfassung und Auswertung
2. Lohnhöhe und Lohnzusammensetzung 1988
3. Lohn- und Gehaltsgruppenstruktur
4. Entlohnung der Schichtarbeit
5. Entlohnung der Frauen und Männer
6. Neue Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge in ihrer Wirkung auf den Nettolohn
7. Zusammenfassung

1. Erfassung und Auswertung

In der DDR wurde 1979 begonnen, die Voraussetzungen für gesonderte periodische Lohndatenerhebungen in der Industrie und im Bauwesen (ferner als Industrie bezeichnet) zu schaffen. Projektträger war das Staatssekretariat

für Arbeit und Löhne beim Ministerrat. Die erste umfassende Erhebung wurde 1984 durchgeführt und bezog ca. 1 Mio. Werktätige ein. Die Lohndatenerfassungen sollten einmal in einer Fünfjahrplanperiode als Monatsstichprobe erfolgen. Durch Ministerratsbeschluß wurden die wirtschaftsleitenden Organe (Ministerien) zur Datenerfassung und -bereitstellung verpflichtet.

Die Lohndatenerhebung im September 1988 erschloß neben den Industrieministerien (Kohle und Energie/Erzbergbau, Metallurgie und Kali/Chemie/Elektrotechnik - Elektronik/Schwermaschinen- und Anlagenbau/Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau/Leichtindustrie/Glas Keramik/Geologie/Bauwesen zentral geleitet/Bauwesen örtlich geleitet) auch Teile des Verkehrswesens (Deutsche Reichsbahn, Kraftverkehr, Nahverkehr), die Deutsche Post, das Ministerium für Umweltschutz und Wasserwirtschaft, Außenhandelsbetriebe sowie Obst- und Gemüseverarbeitungsbetriebe des Handels. Es wurden aus rd. 2000 Betrieben von 187 Kombinat für 2,3 Mio. Werktätige abgeprüfte Lohndaten eingespeichert und ein durchschnittlicher Repräsentationsgrad von über 50% erreicht (zwischen 35% im Bereich Glas-Keramik bis 94% bei der Deutschen Post).¹⁾

Personenbezogen wurden 36 Merkmale erfaßt. Sie ermöglichen eine Auswertung nach Wirtschaftseinheiten und Leistungsbereichen, nach allen Details des Lohnes (Grund-

*) Helga Stephan und Dr. Eberhard Wiedemann sind Mitarbeiter am Institut für Arbeit der Zentralen Arbeitsverwaltung Dresden. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

¹⁾ Der hohe Repräsentationsgrad gestattete bei der Auswertung sichere Durchschnittsberechnungen für die Industrie gesamt auf der Basis der erfaßten Beschäftigten. Vergleichsrechnungen mit den tatsächlich in den einzelnen Ministerien Beschäftigten ergaben Abweichungen von 0,6%.

lohn, Mehrlohn, Grundgehalt, leistungsabhängige Gehalts-
teile, Erschwernis-, Schicht- und andere Zuschläge, per-
sönliche Lohn- und Gehaltsgruppen, zusätzliche Belohn-
ung, Lohnsteuer u. ä.), nach Arbeitszeitgesichtspunkten
(Voll- und Teilzeitarbeit, Schichtarbeit, Überstunden, ver-
kürzte Arbeitszeit nach Ursachen) sowie nach personen-
und tätigkeitsbezogenen Aspekten (Alter, Geschlecht,
Beschäftigtengruppe, Tätigkeit, Arbeitsbereich, Sollquali-
fikation). Das Merkmalspektrum enthält auch einige
Angaben mit sozialpolitischem Inhalt (Schwerbeschädigte,
Blinde, Rehabilitanden, Grundurlaub, Arten des Zusatz-
urlaubs, Beitritt zur freiwilligen Zusatzrentenversiche-
rung).

Für die Auswertung stand ein eigens erarbeiteter Listenge-
nerator zur Verfügung, der eine relativ einfache Program-
mierung von Auswertungslisten gestattete. Es war prinzi-
piell gegeben, alle erfaßten und berechenbaren Sachver-
halte miteinander zu kombinieren. Die vorhandene Re-
chentechnik, der Listengenerator selbst, Kosten- und
Kapazitätsgründe setzten der Auswertung enge Grenzen.
So war eine Zusammenfassung nur bis zur Ebene eines
Ministeriums möglich. Ministeriumsübergreifende Bere-
chnungen, Vergleiche usw. erforderten einen hohen manue-
llen Nachbereitungsaufwand. Bis zur Einstellung der Lohn-
datenauswertung zu Jahresbeginn 1990 war deshalb nur ein
geringer Teil des Informationsgehaltes der erfaßten Daten

genutzt (Lohnhöhe und -Struktur sowie Besetzung von
Lohn- und Gehaltsgruppen für die wichtigsten Beschäftig-
tengruppen – Produktionsarbeiter, Meister, Hoch- und
Fachschulkader, technisch-ökonomische Fachkräfte – nach
Ministerien und für Industrie gesamt). Wenige Teilanaly-
sen beleuchten einige Sachverhalte näher (Schichtarbeit,
Mehrlohn, Gehaltszuschläge, Entlohnung weiblich-männ-
lich).

Erfassung und Auswertung mußten der Situation Rech-
nung tragen, daß nach zwei verschiedenen Grundlagen
entlohnt wurde, nach „bisherigen Produktivlöhnen“ und
nach „Weiterführung der Produktivlöhne“²⁾. Letztere
betraf zum Zeitpunkt der Erfassung in der Industrie 56%
der Werk tätigen. Bis zur Währungsumstellung wurden
noch mehrere hunderttausend Werk tätige in die „Weiter-
führung“ einbezogen.

Die Ausführungen zur Lohnsituation in der Industrie der
DDR beziehen sich deshalb auf die Weiterführung der
Produktivlöhne (ggf. Angaben zu bisherigen Produktivlöh-
nen in Klammern). Ausgewertet wurden nur die Daten
vollbeschäftigter Werk tätiger. Die Lohndaten wurden,
soweit nicht anders vermerkt, auf einheitlicher Zeitbasis
berechnet (190 h/Monat = Normalarbeitszeit), um ver-
gleichbare Angaben zu erhalten.

2. Lohnhöhe und Lohnzusammensetzung 1988

Zur Beschreibung der Lohnsituation in der Industrie der
DDR im Jahre 1988 sind die entscheidenden Beschäftigten-
gruppen die Produktionsarbeiter³⁾, Meister, Hoch- und
Fachschulkader⁴⁾ und technisch-ökonomischen Fach-
kräfte⁵⁾ mit jeweils eigenen Entlohnungsgrundlagen und
einem Anteil von 92% an den Gesamtbeschäftigten.

Lohnhöhe und Lohnzusammensetzung auf der Basis der
tatsächlich gearbeiteten Stunden (Tabelle 1) sind wichtig
für einen Vergleich zu Durchschnittslohnangaben in den
alten Bundesländern.

Die Lohnstruktur der Produktionsarbeiter hebt sich
wesentlich von der anderer Beschäftigtengruppen ab. Die
unmittelbar leistungsabhängigen Lohnbestandteile sind
etwa doppelt, die Lohnzuschläge mehrfach höher. Das
führt zu Vorteilen im Nettolohn. In der Industrie erhalten
die Produktionsarbeiter auf einheitlicher Zeitbasis einen
monatlichen Bruttolohn von 1110 M. Damit liegt das
durchschnittliche Lohnniveau gegenüber 1984, dem Jahr
der vorherigen Lohndatenerfassung, um 158 M bzw. 16,6%
höher (1040 M/88 M/9,2%)*).

²⁾ Hierbei bezeichnen bisherige Produktivlöhne: Entlohnung auf der
Grundlage des „Gemeinsamen Beschlusses des ZK der SED, des Bun-
desvorstandes des FDGB und des Ministerrates der DDR zur schrittweisen
Einführung von Grundlöhnen vom 27. 5. 1976“ und darauf aufbauender
weiterer Vereinbarungen.

Weiterführung der Produktivlöhne: Entlohnung nach der „Vereinbarung zur
Weiterführung der Produktivlöhne ... vom 1. 10. 85 (Reg.-Nr. 153/ 85)“ und
der „Vereinbarung zur Weiterführung der Produktivlöhne in Form
leistungsorientierter Gehälter für Meister, Hoch- und Fachschulkader und
andere Beschäftigte vom 1. 10. 1985 (Reg.-Nr. 152/85)“.

³⁾ Werk tätige, die nach Grundlohn tabellen entlohnt werden. Wird im weiteren
der Begriff Arbeiter benutzt, so ist dieser umfassender. Es werden
alle die Werk tätigen zusammengefaßt, die mit 5% steuerbegünstigte
Lohneinkünfte beziehen (z. B. Küchenkräfte, LKW-Fahrer, Datenverarbeitung
in den Gruppen 4-8).

⁴⁾ Bei den Hoch- und Fachschulkadern sind keine Betriebs- und Fachdirektoren
(z. B. Direktor Absatz, Direktor Produktion, Hauptbuchhalter)
einbezogen wegen eigenständiger Entlohnungsgrundsätze. Damit ist eine
annähernde Vergleichbarkeit zu den Gehältern der Angestellten im
Statistischen Jahrbuch gegeben. Vgl. Statistisches Jahrbuch der Bundes-
republik Deutschland 1989, Metzler-Poeschel-Verlag Stuttgart, S. 479.

⁵⁾ Verwaltungsangestellte in den Betrieben für Arbeitsaufgaben, die keinen
Hoch- oder Fachschulabschluß erfordern.

^{*} Die auch im folgenden angeführten Klammerausdrücke beziehen sich auf die
Beschäftigten, die „bisherige Produktivlöhne“ bezogen, s. Punkt 1.; vermerkt
sind: monatlicher Bruttolohn, Erhöhung gegenüber 1984, prozentuale
Steigerung.

Tabelle 1: Lohnzusammensetzung (M/Monat, Basis bezahlte Std.)

	Prod.-Arb.		Meister		HF-Kader		TÖF ¹⁾	
	M	%	M	%	M	%	M	%
Bruttolohn/-gehalt	1153	100,0	1418	100,0	1491	100,0	904	100,0
davon Grundlohn/-gehalt	770	66,8	1163	82,0	1321	88,6	795	87,9
Lohnprämie/leistg.-orient. Geh.zuschlag	251	21,8	160	11,3	151	10,1	94	10,4
Lohnzuschläge	132	11,4	95	6,7	19	1,3	15	1,7
darunter								
leistg.-orient. Schichtzuschlag	51	4,4	36	2,5	4	0,3	5	0,6
Erschwerniszuschlag	26	2,3	12	0,9	3	0,2		

¹⁾ TÖF = technisch-ökonomische Fachkräfte

Die höchsten Löhne werden im Ministeriumsbereich (gekürzt Bereich) Kohle/Energie mit 1167 M und im Bereich Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau mit 1162 M erzielt. Die niedrigsten Löhne mit etwa dem gleichen Rückstand zum Durchschnitt der Industrie wie 1984 werden mit 1017 M in der Leichtindustrie gezahlt. Die Streuung der Durchschnittslöhne für die Bereiche ist durch die unterschiedliche Lohngruppenstruktur geringer als die Streuung in den einzelnen Lohngruppen (Tabelle 2).

Tabelle 2: Bruttolohn (M/Monat) und Lohnprämie (M/Monat) der Produktionsarbeiter nach Lohngruppen

Lohngruppe	Bruttolohn	Streubreite ¹⁾	Lohnprämie	Streubreite
4	899	254	249	263
5	1019	180	247	233
6	1123	136	238	191
7	1179	156	243	122
8	1213	158	238	128
9	1275	227	253	238
	1110	150	242	152

¹⁾ Streubreite: alle Angaben als Differenz zwischen höchstem und niedrigstem Durchschnittswert der Bereiche

Die Zuordnung der Bereiche zu sechs unterschiedlichen Grundlohn tabellen sollte eine von der Zentrale gewünschte, aber von den Fachleuten abgelehnte Rangfolge in der Lohnhöhe „nach der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Zweige“ bewirken. Weder Rangfolge noch angestrebte Abstufungen zwischen den Bereichen werden durch die Ist-Löhne realisiert. Die Differenzierungen gehen weit über den durch die Grundlohn tabellen gesetzten Rahmen hinaus. Hauptursache sind die unterschiedlich hohen Lohnprämien⁶⁾ zwischen den Bereichen. Die im Durchschnitt ausgeglichenen Lohnprämien je Lohngruppe variieren zwischen den Betrieben bzw. zwischen den einzelnen Industriebereichen oft sehr stark, was durch die Streubreite belegt wird (Tabelle 2). Die Lohnabstände zwischen den Lohngruppen entsprechen nicht den im Grundlohn gesetzten Abstufungen.

Tabelle 3: Maximal mögliche Lohnunterschiede in M/Monat zwischen den Bereichen

Unterschiede zwischen den Grundlohn tabellen	Lohngruppenstruktur	Lohnprämie	Lohnzuschläge		
			gesamt	darunter LOS ¹⁾ EZ ²⁾	
84	46	152	113	67	52

¹⁾ LOS = leistungsorientierter Schichtzuschlag

²⁾ EZ = Erschwerniszuschlag

⁶⁾ Lohnprämie: Sammelbegriff für alle von Arbeitsnormen (Zeitgrad) oder anderen Kennzahlen der Leistungsbemessung (z. B. Qualität, Auslastung) abhängigen Lohneinkünften.

Tabelle 4: Bruttolohn (M/Monat) und leistungsorientierter Gehaltszuschlag (M/Monat) der Meister nach Gehaltsgruppen

Gehaltsgruppe	Bruttogehalt	Streubreite	LOG ¹⁾	Streubreite
8	1024	210	111	87
9	1276	241	156	41
10	1391	196	165	50
11	1493	211	172	42
	1370	162	163	45

¹⁾ LOG = Leistungsorientierter Gehaltszuschlag

Das durchschnittliche Gehaltsniveau der Meister liegt bei 1370 M. Es erhöhte sich gegenüber 1984 um 199 M bzw. 17% (1218 M/47 M/4%). Die höchsten Bruttolöhne werden im Bereich Kohle/Energie mit 1444 M gezahlt. Auch bei den Meistern hat die Leichtindustrie mit 1282 M die niedrigsten Bruttoverdienste. Zwischen 1320 M im Bauwesen und 1400 M im Erzbergbau, Metallurgie und Kali ordnen sich die übrigen Bereiche ein. Die Streubreite im Bruttogehalt ist für den Gesamtdurchschnitt Industrie deutlich niedriger als in den einzelnen Gehaltsgruppen (Tabelle 4), weil durch stark voneinander abweichende Besetzungen der Gehaltsgruppen diese Unterschiede wieder nivelliert werden.

Die Meister erhalten einen leistungsorientierten Gehaltszuschlag von durchschnittlich 163 M, wobei die Bereichsdurchschnitte nur geringfügig davon abweichen. Ein leistungsorientierter Gehaltszuschlag von 175 M bis zur Höchstgrenze von 200 M wurde an 53% der Meister gezahlt.

Tabelle 5: Bruttogehalt (M/Monat) und leistungsorientierter Gehaltszuschlag (M/Monat) der Hoch- und Fachschulkader nach Gehaltsgruppen

Gehaltsgruppe	Bruttogehalt	Streubreite	LOG	Streubreite
9	1113	89	131	49
10	1317	212	152	42
11	1542	257	161	30
12	1794	284	166	23
13 ¹⁾	2068	367	167	58
14	2098	586	159	57
	1477	156	157	34

¹⁾ Der geringe Abstand zwischen den Gehaltsgruppen 13 und 14 resultiert aus einem Struktureffekt

Das durchschnittliche Bruttogehalt der von der Erhebung erfaßten Hoch- und Fachschulkader – einschließlich derer in Forschung und Entwicklung, die einen aufgabengebundenen Leistungszuschlag erhalten – beträgt 1477 M. Das durchschnittliche Lohnniveau erhöhte sich gegenüber 1984 um 145 M bzw. 10,9% (1380 M/48 M/3,6%). Damit erreichten die HF-Kader den geringsten Zuwachs.

Mit 1532 M weisen die Bereiche Chemie und Kohle/Energie die höchsten Bruttogehälter auf, begründet durch die für sie vorgesehenen höheren Tariftabellen. Von 1491 M

im Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau bis 1419 M in der Geologie ordnen sich die übrigen Bereiche in ziemlich gleichmäßigen Abständen zueinander ein. Auch hier deutlich abgesetzt die Leichtindustrie mit 1376 M. Der durchschnittliche leistungsorientierte Gehaltszuschlag beträgt 157 M. Die Abweichungen zwischen den Bereichen sind gering. Einen leistungsorientierten Gehaltszuschlag von 175 M bis zur Höchstgrenze von 200 M erhalten 49% der HF-Kader.

Tabelle 6: Bruttogehalt (M/Monat) und leistungsorientierter Gehaltszuschlag (M/Monat) der technisch-ökonomischen Fachkräfte nach Gehaltsgruppen

Gehaltsgruppe	Bruttogehalt	Streubreite	LOG ¹⁾	Streubreite
4	647	256	44	82
5	709	170	66	54
6	782	69	85	28
7	871	70	96	30
8	998	75	101	41
9	1107	100	114	62
	899	107	95	34

Die technisch-ökonomischen Fachkräfte⁷⁾ erreichen ein durchschnittliches Bruttogehalt von 899 M mit einer Steigerung gegenüber 1984 um 142 M bzw. 18,8% (848 M/91 M/12,0%). Somit erzielten die technisch-ökonomischen Fachkräfte von den Hauptbeschäftigtengruppen den größten relativen Lohnzuwachs.

Die Streubreite der durchschnittlichen Gehälter zwischen den Bereichen ist gering. An der Spitze liegt die Leichtindustrie mit 921 M, bedingt durch die Gewährung hoher Gehaltsgruppen (48,8% in der Gehaltsgruppe 8). Am Ende befinden sich Geologie mit 814 M und Erzbergbau, Metallurgie und Kali mit 852 M durch Beibehaltung eines niedrigeren Eingruppierungsniveaus. Die Mehrzahl der Bereiche weicht nur um plus/minus 15 M vom Durchschnitt ab.

Der leistungsorientierte Gehaltszuschlag zeigt eine Differenzierung nach Gehaltsgruppen. Die große Streubreite in den unteren Gehaltsgruppen resultiert aus einer Überschreitung der tariflichen Bestimmungen zum leistungsorientierten Gehaltszuschlag in einigen Bereichen für bestimmte Beschäftigte (produktionsnahe Tätigkeiten).

Die für den Durchschnitt der Industrie aufgezeigten Abstände zwischen den einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen gelten im Prinzip für jeden Bereich. Lediglich bei den Produktionsarbeitern liegt in den Bereichen Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau, Allgemeiner Maschinen-, Landmaschinen- und Fahrzeugbau sowie Geologie der Lohn der höheren Lohngruppe unter der vorherigen (meist zwischen Lohngruppen 6 und 7). Das trifft auch für ein Drittel der Kombinate zu. Bei einem Vergleich der Bruttolohnhöhen der einzelnen Lohngruppen zwischen den Bereichen übersteigen die Spitzenlöhne in einem

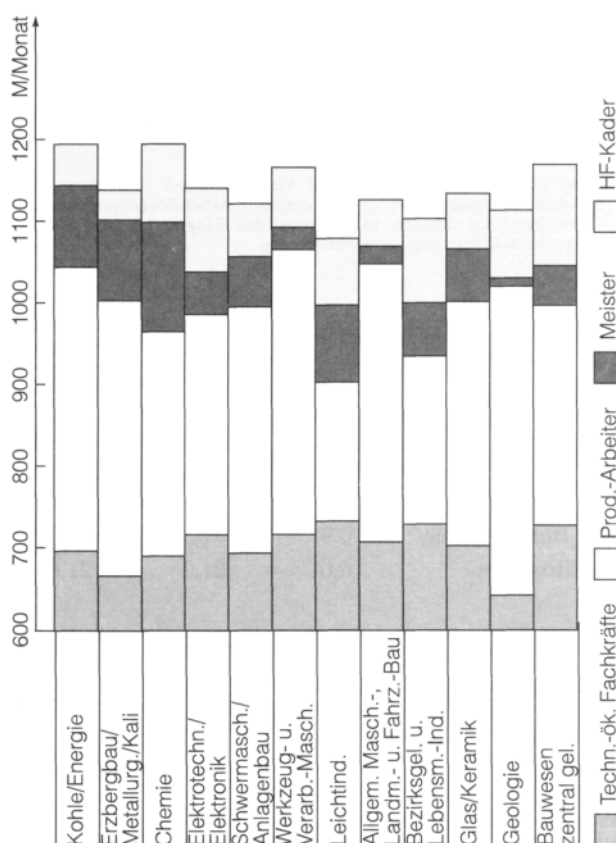
Bereich die Löhne in anderen bis zu zwei Lohngruppen, bei Vergleichen zwischen Kombinat bis zu vier Lohngruppen. Entscheidende Ursache dafür sind die außerordentlich differenzierten Höhen der Lohnprämien, deren Festsetzung in alleiniger Verantwortung der Betriebe liegt und praktisch den Lohn für Produktionsarbeiter nach oben offen läßt.

Bei den Meistern, Hoch- und Fachschulkadern und technisch-ökonomischen Fachkräften übersteigt innerhalb der Bereiche und Kombinate das durchschnittliche Gehalt einer unteren Gehaltsgruppe nie das der nachfolgenden, zwischen den Bereichen und Kombinat nur in wenigen Fällen, bei den technisch-ökonomischen Fachkräften nie. Die Tarife lassen keinen größeren Spielraum zu.

Unterschiedliche Lohnhöhen zwischen den Bereichen bei vergleichbaren Arbeitsbelastungen und Arbeitsleistungen, wie sie zum Teil von „oben“ vorgegeben waren, zum Teil sich spontan herausgebildet hatten, wurden – wie die Erfahrung zeigt – von der Öffentlichkeit abgelehnt. Es bestand immer die Forderung nach Angleichung. Auf die Werkstätigen in den neuen Bundesländern kommen nunmehr weit größere Lohndifferenzierungen zu⁸⁾, als man bisher gewillt war zu akzeptieren.

Den Erfordernissen einer leistungsgerechten Bezahlung widersprechen die Entlohnungsrelationen zwischen den Produktionsarbeitern einerseits und den Meistern, Hoch- und Fachschulkadern sowie technisch-ökonomischen Fachkräften andererseits. Wegen der nicht einheitlichen Lohnbesteuerung sind die Nettolöhne für die Beurteilung der Lage entscheidend (vgl. auch Bild 2). Gegenüber den Produktionsarbeitern verdienen die Meister im Durchschnitt nur 8% mehr, die Hoch- und Fachschulkader 15%

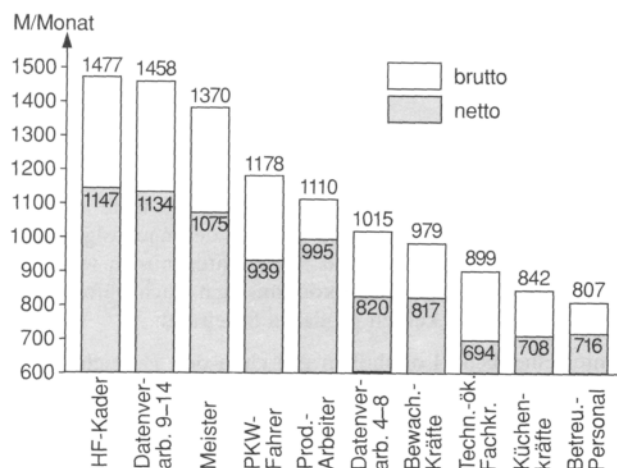
Bild 1: Nettolöhne und -gehälter nach Bereichen



⁷⁾ Für die technisch-ökonomischen Fachkräfte in der Industrie gibt es nur eine Tariftabelle.

⁸⁾ Vgl. Statistisches Jahrbuch, a. a. O. S. 482.

Bild 2: Durchschnittliche Brutto- und Nettolöhne nach Beschäftigungsgruppen



(1984 noch 22%), während das Gehalt der technisch-ökonomischen Fachkräfte 30% darunter liegt. Aus Bild 1 ist erkennbar, daß die Lohnrelationen in allen Bereichen diese Deformierung aufweisen, aber unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Bei einem Vergleich der Meister und HF-Kader zu den hochqualifizierten Arbeitern der Lohngruppe 8 verschlechtern sich diese Relationen noch mehr, weil die Mehrzahl der Meister und HF-Kader in der Gehaltsgruppe 10 einen niedrigeren Nettolohn erhält als diese Produktionsarbeiter.

In den alten Bundesländern haben sich andere Verhältnisse herausgebildet. Die Angestellten in den Leistungsgruppen II und III (vergleichbar mit den HF-Kadern) verdienen 70% (II) bis 20% (III) mehr als die Arbeiter in der höchsten Leistungsgruppe I (Facharbeiter). In der Leistungsgruppe IV (vergleichbar mit den technisch-ökonomischen

Fachkräften) erhalten die Angestellten 89% des Lohnes der Facharbeiter⁹⁾.

Die Unterschiede in der Einkommenshöhe und -Verteilung zwischen den alten und den neuen Bundesländern zeigen sich besonders in der Besetzung der Nettolohnstufen. Während in den alten Bundesländern nur 4%-6% der Beschäftigten einen Lohn bis 1000 DM erhalten, sind es in den neuen 50%. 1800 DM und mehr verdienen nur 0,3%-0,5% der Beschäftigten in der DDR, aber 54% der Arbeiter und 67% der Angestellten in den alten Bundesländern.

3. Lohn- und Gehaltsgruppenstruktur

Aus dem unterschiedlichen Schwierigkeitsgrad der Arbeiten in den einzelnen Bereichen ergeben sich Unterschiede bei der Eingruppierung in Lohn- und Gehaltsgruppen (GG), die sich in den durchschnittlichen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen und in der Besetzungsstruktur wiederfinden. Aber auch Lohndisproportionen lösen Zwänge aus, um durch überhöhte Eingruppierungen der Arbeitsaufgaben höhere Löhne zu erzielen.

Veränderte Lohn- und Gehaltsgruppenstrukturen (Wegfall der niedrigsten Lohngruppe bei den Produktionsarbeitern, Hoch- und Fachschulkadern sowie technisch-ökonomischen Fachkräften, Einführung der Lohngruppe 9 für Produktionsarbeiter, der GG 11 für Meister, GG 13 und GG 14 für HF-Kader, GG 9 für TÖF)¹⁰⁾ beeinflussen gleichfalls den Durchschnitt. Alle genannten Faktoren führen zu dem in Tabelle 8 enthaltenen Eingruppierungsniveau und der Veränderung gegenüber 1984.

Bei den Produktionsarbeitern wird die höchste durchschnittliche Lohngruppe im Bereich Chemie mit 6,4, die niedrigste mit 5,9 in der Leichtindustrie erreicht. Am stärksten besetzt ist wie 1984 die Lohngruppe 6, meist gefolgt von den Lohngruppen 7 und 5. In den Bereichen Chemie und Allgemeiner Maschinenbau dominiert die Lohngruppe 7, in der Leichtindustrie die Lohngruppe 5. Die Lohngruppe 4 für Arbeitsaufgaben ohne Facharbeiterabschluß ist in der Leichtindustrie mit 9,8% hoch besetzt.

Die Höhergruppierung von 30% der Meister um eine Gehaltsgruppe gegenüber 1984 stellt vor allem eine Reaktion auf das hohe Lohnniveau der Produktionsarbeiter dar.

⁹⁾ Vgl. Statistisches Jahrbuch, a. a. O. S. 482 und 489, Bruttoverdienst der Arbeiter und Angestellten 1988.

¹⁰⁾ Die neugeschaffenen Lohn- und Gehaltsgruppen sind sogenannte „Anerkennungsgruppen“ für hervorragende Arbeitsleistungen über längere Zeit. Sie können nicht durch das Eingruppierungsverfahren (Arbeitsklassifizierung) vergeben werden.

Tabelle 7: Besetzung der Nettolohnstufen in Prozent

	unter 600 M	600 M bis 800 M	800 M bis 1000 M	1000 M bis 1200 M	1200 M bis 1400 M	1400 M bis 1800 M	1800 M bis 2200 M	über 2200 M
Angestellte								
Alte Bundesländer	0,9	1,3	2,0	4,4	6,0	18,6	20,6	46,2
Beitrittsgebiet	6,0	21,2	21,6	28,5	16,3	6,1	0,3	0
Arbeiter								
Alte Bundesländer	3,1	1,1	2,6	5,2	7,8	26,2	31,4	22,6
Beitrittsgebiet	1,8	13,0	36,7	31,9	12,5	3,6	0,5	0

Bundesrepublik Deutschland:

Wirtschaft insgesamt, April 1988; Quelle: Statistisches Jahrbuch, a. a. O. S. 97, Auszubildende herausgerechnet

DDR:

Alle in die Lohndatenerfassung einbezogenen Vollbeschäftigten der Industrie

Angestellte: alle Lohn- und Gehaltsempfänger ohne 5% steuerbegünstigte Lohnanteile

Tabelle 8: Eingruppierungsniveau 1988 und Veränderung gegenüber 1984

	Durchschnittliche Lohn- bzw. Gehaltsgruppe 1988	Veränderung zu 1984
Prod.-Arbeiter	6,1	+ 0,2
Meister	9,8	+ 0,3
HF-Kader	10,7	+ 0,1
TÖF	7,1	+ 0,1

Tabelle 9: Lohngruppenstruktur der Produktionsarbeiter

Lohngruppe	Besetzung in %
4	5,5
5	23,7
6	33,8
7	28,3
8	8,4
9	0,2

Die Besetzung der Gehaltsgruppen zwischen den Bereichen ist deshalb sehr differenziert. So haben die Bereiche des Maschinenbaus die Gehaltsgruppen 10 und 11 überdurchschnittlich hoch besetzt (z. B. Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau mit 94,8% der Meister, davon 26,4% in GG 11). Die Bereiche der Grundstoffindustrie hingegen haben nach wie vor in den GG 9 und GG 10 ihre Meister eingruppiert (z. B. Erzbergbau, Metallurgie und Kali mit 94,9%, davon 46,5% in GG 9). Die hohen Tarife für diese Bereiche gestatten eine anforderungsgerechte Eingruppierung der Meister bei Wahrung ähnlicher Lohnrelationen zu den Produktionsarbeitern, wie sie im Maschinenbau durch überhöhte Eingruppierung erreicht werden. Dementsprechend bewegt sich die durchschnittliche Gehaltsgruppe zwischen 9,6 (Erzbergbau, Metallurgie, Kali) und 10,2 (Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau).

Tabelle 10: Gehaltsgruppenstruktur der Meister

Gehaltsgruppe	Besetzung in %
8	0,8
9	25,1
10	63,4
11	10,7

Tabelle 11: Gehaltsgruppenstruktur der Hoch- und Fachschulkader

Gehaltsgruppe	Besetzung in %
9	8,0
10	33,5
11	42,0
12	15,2
13	1,0
14	0,3

Für Hoch- und Fachschulkader hat sich das Eingruppierungsniveau gegenüber 1984 lediglich um 0,1 Gehaltsgruppe erhöht. Die Besetzungsanteile nach Gehaltsgruppe

weichen in den einzelnen Bereichen wesentlich weniger vom Durchschnitt ab als 1984.

Die am stärksten besetzte Gehaltsgruppe ist weiterhin die GG 11, die zweitstärkste die GG 10. Vom durchschnittlichen Gehaltsgruppenschnitt der Industrie (10,7) weicht lediglich der Bereich Erzbergbau, Metallurgie und Kali (10,2) deutlich ab. Ursache ist die wesentlich andere Eingruppierungsstruktur – 17,7% in der GG 9 und 50,8% in der GG 10. Die höchste durchschnittliche Gehaltsgruppe erreicht die Leichtindustrie mit 10,9.

Bei technisch-ökonomischen Fachkräften hat sich der Trend zur Eingruppierung in die oberen Gehaltsgruppen besonders zur Herstellung besserer Lohnrelationen zu den Produktionsarbeitern fortgesetzt. Die durchschnittliche Gehaltsgruppe hat sich gegenüber 1984 um 0,1 auf 7,1 erhöht. Die Streubreite der durchschnittlichen Gehaltsgruppen reicht von 6,7 im Bereich Erzbergbau, Metallurgie und Kali bis zu 7,5 in der Leichtindustrie, wo 48,8% der technisch-ökonomischen Fachkräfte die Gehaltsgruppe 8 erhalten.

Tabelle 12: Gehaltsgruppenstruktur der technisch-ökonomischen Fachkräfte

Gehaltsgruppe	Besetzung in %
4	0,4
5	4,2
6	17,7
7	39,8
8	34,5
9	3,4

Bei den Angestellten ist klar der Trend erkennbar, daß Bereiche mit ehemals niedrigen Tarifen die höchsten durchschnittlichen Gehaltsgruppen aufweisen.

Ein besonderes Problem entsteht in den neuen Bundesländern, wenn die „westliche“ Tarifstruktur übernommen werden soll. Nichtübereinstimmung besteht in den unteren Lohn- bzw. Gehaltsgruppen der Arbeiter und Angestellten. In der ehemaligen DDR gibt es für un- und angelernte Tätigkeiten nur eine Gruppe. In der Vergangenheit wurden, um die unteren Einkommen zu erhöhen, die niedrigsten Lohn- und Gehaltsgruppen beseitigt. Durch die Politik, möglichst allen eine Facharbeiterausbildung zu geben und eine dementsprechende Entlohnung zu gewährleisten, ohne daß die Arbeitsaufgabenstruktur dem entspricht, sind viele Tätigkeiten zu Facharbeitertätigkeiten „erhoben“ worden. Die neuen Tarife sehen im un- und angelernten Bereich mehrere Lohngruppen vor, in die auch einige ehemalige Facharbeitertätigkeiten einzuordnen, also abzugruppieren, wären.

Eine Neueingruppierung wird auch dort erfolgen müssen, wo sich die Angestellten, aber zum Teil auch Arbeiter (besonders in den Hilfsbereichen) in den höchsten Lohngruppen ballen, also nicht der Arbeit entsprechend eingruppiert sind. Rückgruppierungen waren in der DDR, ideologisch verbrämt, in der Regel nicht gestattet.

4. Entlohnung der Schichtarbeit

In der DDR arbeiteten 1988 vom Produktionspersonal (Produktionsarbeiter und unmittelbar in der Produktion

tätiges ingenieurtechnisches Personal) 40,3% mehrschichtig¹¹⁾). In Bereichen, in denen Schichtarbeit technologisch bedingt ist, sind bis zu 60% des Produktionspersonals mehrschichtig arbeitend. Dominierendes Schichtregime ist das unterbrochene 3-Schicht-System mit 43,3% der in Schichtarbeit Tätigen, gefolgt vom unterbrochenen 2-Schicht-System mit 28,2% und dem durchgehenden¹²⁾ 3-Schicht-System mit 27,8%. Für die Grundstoffindustrie ist das durchgängige 3-Schicht-System typisch, für die verarbeitende Industrie das unterbrochene 3-Schicht-System.

Eine wirtschaftspolitische Zielstellung bestand darin, die Grundmittel zeitlich hoch auszulasten, insbesondere die hochproduktiven. Diese Forderung galt undifferenziert, ohne Rücksicht auf die tatsächlichen Kosten der Schichtarbeit. Mit der Weiterführung der Produktivlöhne ist deshalb zur sichtbaren Anerkennung der Belastungen durch Schichtarbeit und als Anreiz ein lohnsteuerfreier, kennzahlenabhängiger Schichtzuschlag („leistungsorientierter Schichtzuschlag“¹³⁾) gleichermaßen für Arbeiter und Angestellte eingeführt worden. Unter Einrechnung bereits bestehender betrieblicher Zahlungen konnten die in Tabelle 13 aufgeführten Beträge erreicht werden.

Tabelle 13: Schichtzuschläge in M/Monat¹⁾

Schichtsystem	Schichtzuschlag		Inanspruchnahme
	zulässig	vereinbart	
2–unterbrochen	80 M	76 M	95%
2–durchgehend			
3–unterbrochen	150 M	129 M	86%
3–durchgehend	250 M	185 M	74%

¹⁾ Bei Nacharbeit wird zusätzlich eine Schichtprämie von 7 M/Nacht gezahlt.

Die staatlichen Limite werden generell respektiert. Als Tendenz zeigt sich, daß bis auf Ausnahmen Bereiche mit hohem Anteil Mehrschichtarbeit die zulässige Schichtstimulierung geringer ausschöpfen als Bereiche mit niedrigem Anteil. Das jeweils dominierende Schichtsystem wird in allen Industriebereichen – von der Inanspruchnahme der zulässigen Schichtstimulierung aus betrachtet – geringer als die übrigen Schichtsysteme anerkannt.

Eine wesentliche Ursache dafür ist im notwendigen Lohnfondsbedarf zu suchen. Ein anderer Grund ist, daß eine Neueinführung bzw. Erweiterung der Schichtarbeit besonders in der verarbeitenden Industrie unter einem bestimmten staatlichen Zwang erfolgte, meist nicht das vorherrschende Schichtsystem betraf und nur mit einem relativ hohen Stimulierungsbetrag zu erreichen war.

Prinzipiell gilt für alle Bereiche und damit auch für die Industrie gesamt, daß jedes höhere Schichtsystem im Bruttolohn über dem untergeordneten liegt, wobei sich das Gesamtlohniveau eines Bereiches auch im Niveau des Bruttolohnes in den Schichtsystemen widerspiegelt.

Tabelle 14: Bruttolohn der Produktionsarbeiter nach Schichtsystemen in M/Monat

Schichtsystem	durchschn. Lohngr.	Bruttolohn	Abweichung von 1-Schicht-Tag	
1-Schicht-Tag	6,2	1033 M	–	–
2–unterbrochen	5,9	1104 M	+ 71 M	+ 7%
2–durchgehend	6,2	1171 M	+ 138 M	+ 13%
3–unterbrochen	5,9	1212 M	+ 179 M	+ 17%
3–durchgehend	6,2	1277 M	+ 244 M	+ 24%

Erkennbar ist, daß die Betriebe zwischen durchgehendem 2-Schicht-System und unterbrochenem 3-Schicht-System nochmals differenzieren. Die verbreitete Annahme, daß Schichtarbeit zunehmend höherqualifizierte Arbeitskräfte betrifft, konnte anhand der durchschnittlichen Lohngruppen noch nicht bestätigt werden.

5. Entlohnung der Frauen und Männer

Ein Tabu-Thema in der DDR waren die Entlohnungsverhältnisse zwischen Frauen und Männern, um das propagierte Bild von der „vollen Gleichberechtigung der Frauen“ und „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in keiner Weise zu gefährden.

Die Analyse der Lohndaten der Produktionsarbeiter und Hoch- und Fachschulkader weist nach, daß die Frauen im Durchschnitt sowohl brutto als auch netto 16% weniger verdienen als die Männer, im Maschinenbau bis zu 21%.

Tabelle 15: Entlohnung Frauen und Männer

	Produktionsarbeiter		Hoch- und Fachschulkader	
	weibl.	männl.	weibl.	männl.
Lohn und Gehalt				
brutto	997 M	1198 M	1316 M	1552 M
netto	894 M	1074 M	1016 M	1207 M
Anteil Frauenlohn an Männerlohn				
brutto	83,2%		84,8%	
netto	83,2%		84,2%	
Differenz Frauenlohn zu Männerlohn				
brutto	– 201 M		– 236 M	
netto	– 180 M		– 191 M	

Sowohl die weiblichen Produktionsarbeiter als auch die weiblichen HF-Kader führen überwiegend Arbeitsaufgaben mit geringeren Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung aus. Die durchschnittliche Lohngruppe der Frauen in der Produktion liegt um fast eine Lohngruppe (0,8) unter der für die Männer zutreffenden Lohngruppe. Mit Arbeitsaufgaben in der Lohngruppe 7 und höher sind nur 13,9% der Frauen, aber mit 43,3% dreimal mehr Männer beschäftigt.

Auf dem Niveau der niedrigsten Facharbeiterlohngruppe (Lgr. 5) bleiben 43,3% der weiblichen Produktionsarbeiter stehen. In Bereichen mit hohem Männeranteil, wie zum Beispiel im Maschinenbau, arbeiten mit bis zu 27% überproportional viele Frauen in der Lohngruppe 4 für Un- und Angelernte.

¹¹⁾ Vgl. Bericht über die Schichtarbeit in Industriebetrieben nach Wirtschaftsorganen v. 30. 11. 1988, Staatliche Zentralverwaltung für Statistik, Berlin.

¹²⁾ Durchgehend bedeutet Arbeit am Sonnabend und Sonntag.

¹³⁾ Die Kennzahlenbindung wurde in der Regel so gestaltet, daß keine Reduzierungen des Schichtzuschlages eintreten konnten.

Tabelle 16: Besetzung der Lohngruppen in Prozent

	4	5	Lohngruppe		8	9	durchschn. Lohngruppe
			6	7			
gesamt	5,5	23,7	33,8	28,3	8,4	0,2	6,1
Männer	3,3	18,4	35,0	32,8	10,2	0,3	6,3
Frauen	13,4	43,3	29,4	11,9	1,9	0,1	5,5

Tabelle 17: Besetzung der Gehaltsgruppen in Prozent

	9	10	Gehaltsgruppe		13	14	durchschn. Gehaltsgruppe
			11	12			
gesamt	8,1	33,5	42,0	15,2	1,0	0,3	10,7
Männer	4,9	28,8	46,5	18,3	1,2	0,3	10,8
Frauen	17,5	47,5	28,5	6,1	0,3	0,1	10,3

Auch in gleichen Lohngruppen, nach Herausrechnung der Lohnzuschläge mit 90 M für die Frauen und 144 M für die Männer (Unterschiede in der Schichtarbeit und Arbeit unter erschwerten Bedingungen), erhalten die Frauen im Durchschnitt 7% weniger Lohn.

Eine analoge Situation zeigt sich bei den weiblichen Hoch- und Fachschulkadern. Fast zwei Drittel nehmen Arbeitsaufgaben in den untersten Gehaltsgruppen 9 und 10 wahr. Die Männer werden zu zwei Dritteln in den oberen Gehaltsgruppen entlohnt. Besonders überrepräsentiert sind die Frauen in der Gehaltsgruppe 9.

Die durchschnittlichen Gehaltsunterschiede zwischen männlichen und weiblichen HF-Kadern sind auch dem Umstand geschuldet, daß die Frauen überwiegend in Bereichen wie Buchhaltung, Materialwirtschaft und Absatz beschäftigt sind, die traditionell gegenüber technischen und produktionsorganisatorischen Bereichen im Gehaltsniveau niedriger liegen.

Tabelle 18: Vergleich der Bruttoverdienste der weiblichen und männlichen Arbeiter in der DDR und der Bundesrepublik 1988

	Bruttoverdienst		Verhältnis
	Bundesrepublik ¹⁾	DDR ²⁾	
Arbeiter ges.	3259 DM	1153 M	35,4%
Männer	3445 DM	1198 M	34,8%
Frauen	2414 DM	997 M	41,3%
Frauen zu Männer	70,1%	83,2%	

¹⁾ Quelle: Bundesarbeitsblatt 10/1989, Lohn per Oktober 1988

²⁾ Produktionsarbeiter, tatsächlich gearbeitete Stunden

In den alten Bundesländern sind die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen wesentlich stärker ausgeprägt. Deshalb ist der Verdienstrückstand der Frauen in der ehemaligen DDR zu den Frauenlöhnen in den alten Bundesländern niedriger als der Lohnrückstand der Männer. Hier zeichnet sich für die Zukunft ein interessantes Untersuchungsfeld für den Angleichungsprozeß ab.

6. Neue Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge in ihrer Wirkung auf den Nettolohn

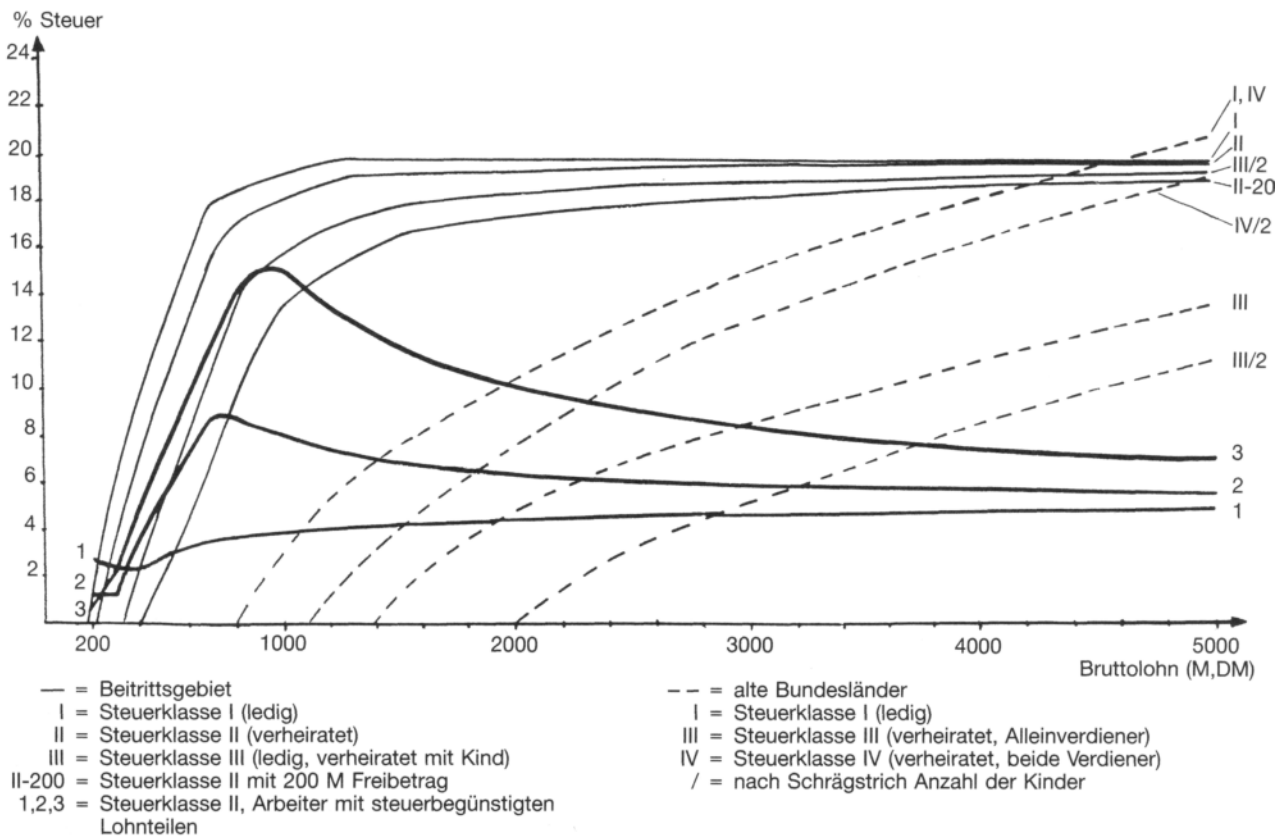
Bei der Bewertung der Lohnsituation in den neuen Bundesländern und vor allem beim Vergleich mit den alten Bundesländern muß die grundlegend unterschiedliche Verfahrensweise bei der Besteuerung der Lohneinkünfte und der Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt werden. Wegen der insgesamt komplizierten Problemlage bei einem Steuervergleich werden nur die wesentlichsten, für die Brutto-Nettolohn-Beziehungen ausschlaggebenden Steuerregelungen in die Betrachtung einbezogen.

In der DDR galt nicht das Prinzip der steuerlichen Gleichbehandlung von Lohneinkünften. Für alle Beschäftigten steuerfrei waren Zuschläge für Arbeiterschwernisse sowie Sonn-, Feiertags-, Überstunden- und Schichtzuschläge. Diese Zuschläge hatten vor allem für Arbeiter Bedeutung. Mit der Übernahme der vollen Lohnsteuerregelungen der alten Bundesländer ab 1. 1. 1991 unterliegen dann auch die Erschwernis-, Überstunden- und Schichtzuschläge der Lohnsteuer.

Für die Angestellten werden alle übrigen Lohneinkünfte nach der Lohnsteuertabelle mit einem Freibetrag von 200 M bis zu einem maximalen Steuersatz von 20% versteuert, im Bild 3 am Beispiel der Steuerklasse II (Kurve II-200) dargestellt. Die Arbeiter erhalten steuerbegünstigte Einkünfte, deren Ursprung Mitte der 50er Jahre lag und sich damals auf den Mehrlohn für Normübererfüllung bezog. Die Lohnentwicklung der Arbeiter erfolgte seitdem fast ausschließlich über eine Erhöhung der steuerbegünstigten Lohnanteile und brachte ihnen erhebliche Nettovorteile. Trotz des schon längere Zeit bestehenden Unmuts über die ungleiche Lohnbesteuerung wurde auch mit Einführung der Grundlöhne 1975 keine Steuerreform verbunden, so daß bis zum 30. 6. 1990 die Berechnung der Lohnsteuer nach der Steuertabelle nur in Höhe des alten Tariflohnes erfolgte, der nur noch einen geringen Anteil von ca. 25-30% am Gesamtlohn hat und in der Regel in einem Bereich mit geringer Steuerbelastung liegt. Im Bild 3 sind die Kurven I, II und III/2 dafür zutreffend.

Der steuerbegünstigte Lohn wird 1988 mit 5% besteuert. Diese ungleiche steuerliche Behandlung des Lohnes führte zu einer durchschnittlichen Lohnsteuerbelastung der

Bild 3: Lohnsteuer in Prozent zum steuerpflichtigen Bruttolohn



Arbeiterlöhne von nur 5,5% und der Angestelltegehälter von 17,5%.

Die Gesamtsteuerbelastung der Arbeiter wird wesentlich vom steuerpflichtigen Tariflohnanteil bestimmt. In der Industrie bewegen sich diese Tariflöhne überwiegend zwischen 1,30 M/Std. bis 2,80 M/Std., im Bergbau untertage bis 4,43 M/Std. Die Kurven 1, 2 und 3 im Bild 3 zeigen den für die Steuerklasse II typischen Gesamtlohnsteuerverlauf für Arbeiter. Abhängig von der Höhe des Tariflohnes gibt es einen Umschlagpunkt, wo mit steigendem Lohn die prozentuale Belastung des Lohnes mit Steuerabgaben wieder sinkt und sich einer fünfprozentigen Gesamtsteuer annähert. Dieser unterschiedliche Lohnsteuerverlauf je nach Lohnhöhe und Tariflohnanteil erschwert Voraussetzungen bei Lohnsteuerveränderungen, wie sie per 1. 7. 90 und 1. 1. 91 wirksam werden bzw. wurden.

Bild 3 macht deutlich, daß die Lohnsteuer in der vormaligen DDR für die Angestellten in den für sie zutreffenden Einkommensbereichen (Tabelle 19) weit höher ist als in den alten Bundesländern, während bei den Arbeitern in der Industrie in der Steuerklasse II (zu vergleichen mit der Steuerklasse IV der Bundesrepublik) bereits ab 1100 M die Steuerbelastung zunehmend unter der der alten Bundesländer liegt.

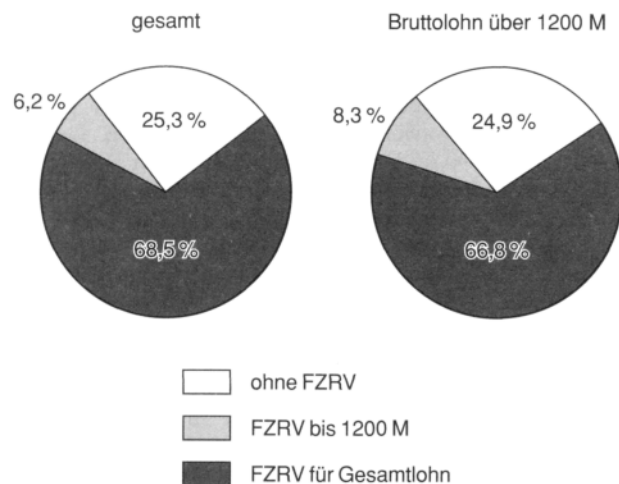
Erheblich sind auch die Unterschiede in der Beitragshöhe zur Sozialversicherung zwischen der Bundesrepublik und der DDR, wo es keine gegliederte Sozialversicherung (Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung) gab. In der DDR betrug der Sozialversicherungsbeitrag 10% vom SV-pflichtigen Lohn (nicht ganz identisch mit dem steuerpflichtigen Lohn; für die untersuchte Problematik vernachlässigbar) mit einer Beitragsbemessungsgrenze von 600 M.

Tabelle 19: Arbeiter und Angestellte nach Bruttolohnstufen (Lohn einschließlich Überstunden)

			davon in den Lohnstufen (in M/Monat)							
			ges.	unter 700	700 900	900 1100	1100 1300 bis unter 1300	1300 1500	1500 1700	über 1700
Industrie	%	100	1,7	11,3	25,9	28,3	18,4	9,0	5,4	
darunter										
Prod.-Arb.	%	100	1,4	10,2	31,0	34,4	16,4	4,4	2,1	
Meister	%	100	0	0,1	4,4	24,6	39,6	20,5	10,7	
HF-Kader	%	100	0	0,1	5,1	17,0	29,5	27,9	20,4	
TOEF	%	100	5,1	43,8	42,5	7,3	1,1	0,3	0	

Wer mehr verdiente und das später auch in seiner Rente spüren wollte, konnte der freiwilligen Zusatzrentenversicherung (FZRV) beitreten. Der Beitragssatz betrug weiterhin 10%. Die Bemessungsgrenze konnte bei 1200 M oder für den vollen Lohn gewählt werden.

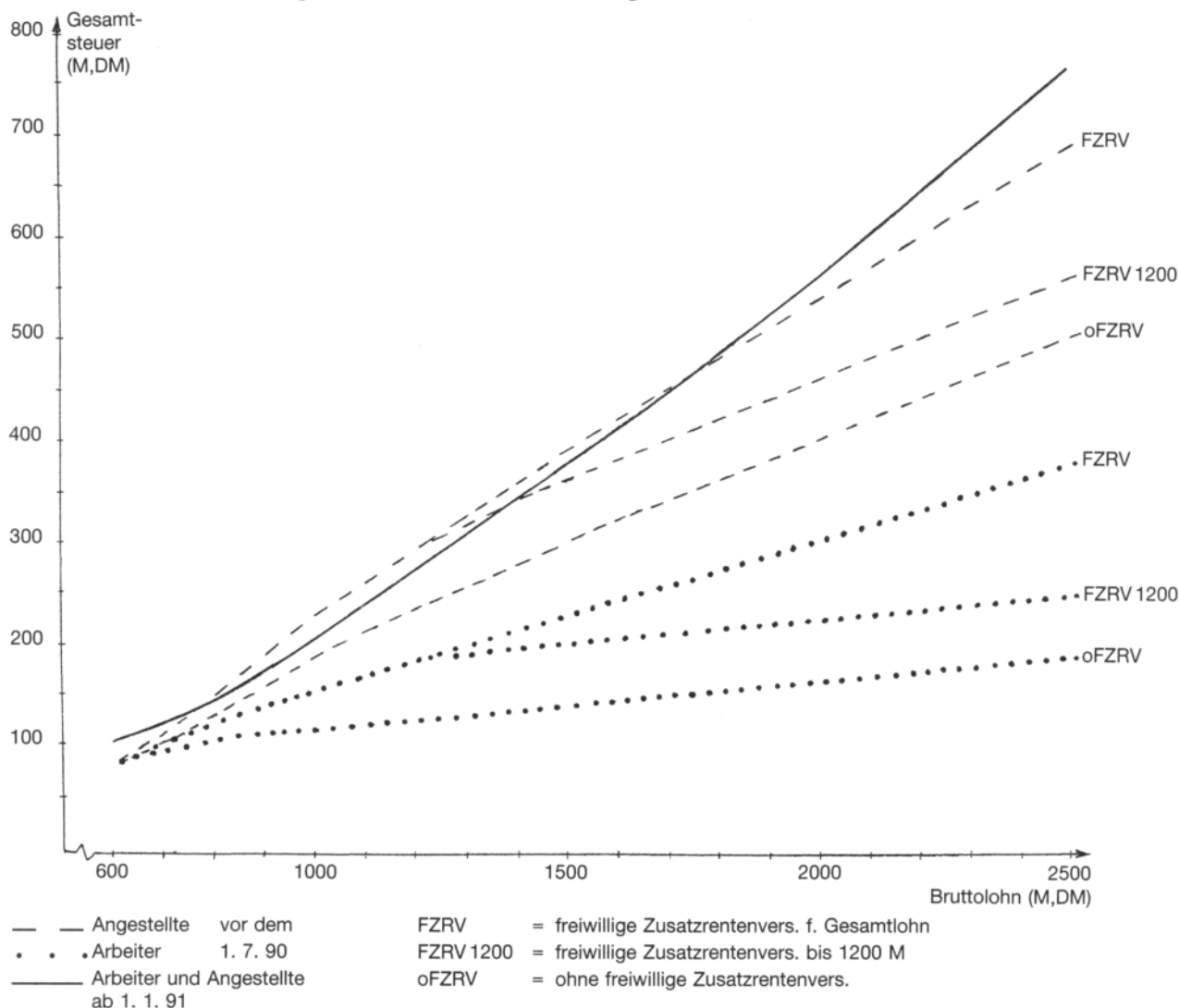
Bild 4: Beitritt zur freiwilligen Zusatzrentenversicherung 1988 in der Industrie mit einem Bruttoverdienst > 600 M/Monat



25,3 % der Arbeiter und Angestellten in Industrie und Bauwesen mit einem monatlichen Bruttolohn über 600 M waren nicht der freiwilligen Zusatzrentenversicherung beigetreten. Mehr als 1200 M im Monat verdienten 42% der Beschäftigten mit einem Lohn von über 600 M. Auch von diesen haben 24,9%, was 10,5% der Beschäftigten entspricht, keine Zusatzrentenversicherung abgeschlossen. Nur 8,3% der Beschäftigten mit mehr als 1200 M im Monat haben Beiträge für den vollen Lohn gezahlt. Das bedeutet, daß insgesamt 50,4% der Beschäftigten in der Industrie keinen ihrem Einkommen entsprechenden Beitrag zur freiwilligen Zusatzrentenversicherung geleistet haben. Die unterschiedliche Beitragsleistung zur FZRV hatte somit wesentlichen Einfluß auf die Nettolohnhöhe.

Bei gleichhohen Bruttolöhnen und gleichen steuerrelevanten sozialen Bedingungen (Ehstand, Kinderzahl) konnte der Nettolohn, je nachdem, ob man Arbeiter oder Angestellter war und in welcher Form der FZRV-Beitrag geleistet wurde, sehr unterschiedlich ausfallen. Das führte zwangsläufig zu Nettolohnkonsequenzen beim Übergang auf eine steuerliche Gleichbehandlung im Rahmen der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion ab 1. 7. 90 (Sozialversicherung 17,9%, aufgeteilt in Rentenversicherung 9,35%, Krankenversicherung 6,4% und Arbeitslosenversicherung 2,15% sowie Lohnsteuer nach Steuerklasse I unter Beibehaltung der Steuerfreiheit bisheriger Lohnzu-

Bild 5: Gesamtsteuerbelastung (Lohnsteuer + Sozialversicherung) in M bzw. DM vor dem 1. 7. 90 und ab 1. 1. 91



schlage). Ab 1. 1. 91 wird die Einkommenssteuerregelung der alten Bundesländer voll übernommen, was für Werktätige mit hohen Lohnzuschlägen eine nochmalige Steuerbelastung mit sich bringt (Tabelle 20). Im Bild 5 wird die Gesamtsteuerbelastung vor dem 1. 7. 90 und ab 1. 1. 91 dargestellt, zum einen für einen Arbeiter mit einer mittleren Lohnsteuerkennlinie zwischen den Kurven 1 und 2 im Bild 3 und Lohnzuschlägen in Höhe von 10% vom Bruttolohn, zum anderen für einen Angestellten mit einem Steuerfreibetrag von 200 M, beide in der für die ehemalige DDR typischen Steuerklasse II, der ab 1. 1. 91 die Steuerklasse IV (verheiratet, beide Lohneinkommensbezieher, keine Kinder) entspricht.

Bei Angestellten, die FZRV-Beiträge für den vollen Lohn bzw. bis 1200 M bezahlten, treten in den aus der Grafik ersichtlichen Einkommensbereichen Steuerentlastungen auf. Für alle übrigen Varianten treten Steuermehrbelastungen in zum Teil beträchtlicher Höhe auf. Tabelle 20 verdeutlicht das mögliche Spektrum der Nettolohnentwicklung ab 1. 1. 91 im Vergleich zur Nettolohnhöhe vor dem 1. 7. 90 (Lohnsteuerbedingungen wie vorheriges Beispiel), einschließlich der Zwischenlösung vom 1. 7. 90-31. 12. 90.

Die steuerliche Gleichbehandlung führt zu Nettolohngeinnen bei den Angestellten. Es wird aber auch deutlich, daß es Arbeiter gibt, die selbst bei einer angenommenen Lohnerhöhung von 200 DM und bei vollem Beitrag zur

FZRV vor dem 1. 7. 90 ihren damaligen Nettolohn noch nicht wieder erreichen.

Von Interesse ist, wie sich die Steuerveränderungen sowie die von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden nach dem 1. 7. 90 realisierten Lohnerhöhungen von ca. 200 DM je Beschäftigten auf die Lohnrelationen zwischen den Beschäftigtengruppen in der ehemaligen DDR und auf die Lohnrelationen zwischen den alten und neuen Bundesländern auswirken. Die Vergleichslöhne für 1990 wurden mit den durchschnittlichen Zuwachsraten der letzten Jahre hochgerechnet (in den neuen Bundesländern einschließlich der 200-DM-Lohnerhöhung) und für die Bestimmung des Nettolohnes die Steuerklasse IV angewandt. Die Hochrechnung war notwendig, weil Angaben zum Durchschnittslohn 1990 in den neuen Bundesländern¹⁴⁾ für Entwicklungsvergleiche nur bedingt verwendbar sind. Vom Anstieg der Arbeitslosigkeit waren überproportional die gegenüber den Männern unterbezahlten Frauen und Berufe mit generell niedrigem Lohnniveau, wie Schlosser, Mechaniker, Textil- und Bekleidungsberufe, Warenkaufleute, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe betroffen¹⁵⁾. Durch diesen Struktureffekt ergeben sich wesentlich höhere Durchschnittslohnentwicklungen, als sie nominal tatsächlich eingetreten sind. In der Regel war zutreffend, daß ökonomisch starke Betriebe, die jetzt auch eine Chance in der Marktwirtschaft haben, im Lohnniveau über dem Durchschnitt ihres Zweiges lagen.

Durch die pauschale Lohnerhöhung von 200 DM ist brutto eine weitere Nivellierung der Löhne eingetreten. Die für die Kaufkraft und den Lebensstandard entscheidenden Nettolöhne weisen durch die Steuerauswirkungen eine spürbare Dynamik in Richtung Angleichung der Lohnrela-

¹⁴⁾ Vgl. Monatszahlen Juli 1990, Statistisches Amt der DDR, S. 11.

¹⁵⁾ Vgl. Wichtige Detailinformationen zur Entwicklung von Bevölkerung, Umsatz, Auftragslage, Arbeitsmarkt, Ausbildung, Qualifizierung in den neuen Bundesländern und Ostberlin, Stand September 1990, Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V., Berlin.

Tabelle 20: Nettolohn vor dem 1. 7. 90 und seine Entwicklung danach (Ausweis der Differenz)

		Arbeiter		Angestellte	
Bruttolohn	800 M	1400 M	1400 M	800 M	1400 M
dar. Zuschl.	75 M	–	300 M	–	–
Nettolohn vor dem 1. 7. 90					
keine FZRV	684 M	1259 M	1275 M	603 M	1113 M
FZRV bis 1200 M	664 M	1199 M	1215 M	583 M	1053 M
FZRV voller Lohn	–	1179 M	1195 M	–	1033 M
Differenz zu:		ab 1. 7. 90			
keine FZRV	– 17 DM ¹⁾	– 207 DM	– 175 DM	+ 52 DM	– 61 DM
FZRV bis 1200 M	+ 3 DM ¹⁾	– 147 DM	– 115 DM	+ 72 DM	– 1 DM
FZRV voll	–	– 127 DM	– 95 DM	–	+ 19 DM
		ab 1. 1. 91			
keine FZRV	– 290 DM	wie	– 223 DM	wie	wie
FZRV bis 1200 M	– 9 DM	ab	– 163 DM	ab	ab
FZRV voll	–	1. 7.	– 143 DM	1. 7.	1. 7.
mit einem um 200 DM erhöhten Bruttolohn					
keine FZRV	+ 104 DM	– 75 DM	– 91 DM	+ 185 DM	+ 71 DM
FZRV bis 1200 M	+ 124 DM	– 15 DM	– 31 DM	+ 205 DM	+ 131 DM
FZRV voll	–	+ 5 DM	– 11 DM	–	+ 151 DM

¹⁾ einschl. Zuschuß zum Rentenversicherungsbeitrag von 10 DM

Tabelle 21: Brutto- und Netto-Lohnrelationen zwischen Beschäftigtengruppen 1988 und 1990 in Prozent (Produktionsarbeiter = 100)

	Prod.-Arb.	Meister	HF-Kader	TÖF
		brutto		
1988	100	123,4	133,1	81,0
1990	100	120,0	128,2	83,7
		netto		
1988	100	108,0	115,3	69,8
1990	100	117,4	124,5	85,8

tionen an das Niveau der alten Bundesländer auf (Tabelle 21). Das belegen auch die Löhne der Arbeiter und Angestellten. Aus Tabelle 22 ist zugleich der große Lohnrückstand der Angestellten in der ehemaligen DDR erkennbar, als Ergebnis einer Lohnpolitik, die nie die geplanten Entwicklungen realisiert hat. Während bei den Arbeitern das West-Ost-Lohngefälle im Netto sich schon der 50%-Marke nähert, liegen die Angestellten noch unter 40%. In den alten Bundesländern erzielen die Angestellten einen um 34% höheren Nettolohn als die Arbeiter. In der vormaligen DDR erreichten die Angestellten 1988 einen Nettolohn, der noch 3% unter dem der Arbeiter lag, 1990 infolge Veränderung der Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge 10% darüber. Im Einklang mit der Wirtschafts- und Produktivitätsentwicklung wird sich in den neuen Bundesländern in den nächsten Jahren ein unterschiedliches Lohnwachstum zwischen Arbeitern und Angestellten vollziehen.

7. Zusammenfassung

Die bislang vorgenommene Auswertung der Lohndatenerfassung von 1988 in der DDR beschreibt die Lohnsituation der wichtigsten Beschäftigtengruppen in der Industrie.

Zwischen den Arbeitern und Angestellten haben sich beim Nettolohn Verhältnisse herausgebildet, die einer leistungsgerechten Bezahlung widersprechen. So verdienen die Hoch- und Fachschulkader nur etwa 15%, in den alten Bundesländern aber bis zu 70% mehr als die Produktionsarbeiter. Die Nettolöhne der Arbeiter erreichen 45%, die

der Angestellten nur 33% des Niveaus der alten Bundesländer.

Die Unterschiede im Lohnniveau zwischen den Bereichen in der Industrie betragen ca. 150 M/Monat und wurden bisher als ungerechtfertigt hoch bewertet. Im Vergleich mit den alten Bundesländern sind diese Lohndifferenzen aber als gering einzuschätzen. Die höchsten Löhne werden im Energiesektor und Maschinenbau erreicht, die niedrigsten in der Leichtindustrie.

Die Besetzungsstruktur der Lohn- und Gehaltsgruppen beeinflusst wesentlich die durchschnittlichen Lohnhöhen. Die Besetzung der Lohn- und Gehaltsgruppen folgt grundsätzlich dem unterschiedlichen Schwierigkeitsprofil der Arbeiten zwischen den Bereichen. Zugleich ist der Trend unverkennbar, zur Abschwächung bestehender Nettolohnproportionen zwischen Bereichen bzw. Beschäftigtengruppen überhöhte Eingruppierungen, insbesondere für Meister und technisch-ökonomische Fachkräfte, vorzunehmen. In den alten Bundesländern gibt es eine größere Lohn- und Gehaltsdifferenzierung im Un- und Angelehntenbereich, in der ehemaligen DDR ist dafür nur noch eine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe vorhanden. Bei Übernahme der Tarifstruktur ist im Beitrittsgebiet mit zahlreichen Rückgruppierungen zu rechnen.

Über Schichtzuschläge, deren Höchstbeträge nach Schichtsystemen tariflich festgelegt sind und die lohnsteuerfrei sind, wird die Belastung durch Schichtarbeit materiell anerkannt. Die Schichtzuschläge bestimmen wesentlich mit das Lohnniveau und führen zu einer nach Schichtarbeit differenzierten Lohnhöhe. Je nach Schichtsystem und Lohngruppe erreichen diese Zuschläge einen Anteil von 6% bis 30% am Bruttolohn. Ca. 40% des Produktionspersonals arbeiten nach Schichtsystemen.

Entgegen der offiziellen Propaganda der alten Partei- und Staatsführung gibt es doch erhebliche Unterschiede in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern. Im Durchschnitt der Industrie verdienen die vollbeschäftigten Frauen ca. 16% weniger als Männer, im Maschinenbau sogar 21%. Hauptursachen dafür sind, daß die Frauen über alle Beschäftigtengruppen hinweg überproportional die niedriger bewerteten Arbeiten ausführen und Bereiche mit typischen Frauenberufen bereits durch den Tarif vorbestimmt niedrige Löhne erhalten. Darüber hinaus ist selbst bei gleichen Lohn- und Gehaltsgruppen der Frauenlohn

Tabelle 22: Brutto- und Nettolöhne nach den tatsächlich gearbeiteten Stunden der Arbeiter und Angestellten in der Industrie

	Arbeiter		Angestellte	
	brutto	netto ¹⁾	brutto	netto ¹⁾
	1988			
alte Bundesländer	3259 DM ²⁾	2132 DM	4658 DM ²⁾	2862 DM
neue Bundesländer	1115 M	960 M	1216 M	935 M
	34,2%	45,0%	27,1%	32,7%
	1990 ³⁾			
alte Bundesländer	3478 DM	2269 DM	4988 DM	3045 DM
neue Bundesländer	1383 DM	1040 DM	1538 DM	1143 DM
	39,8%	45,8%	30,8%	37,5%

¹⁾ Nettolöhne berechnet; DDR: 1988 tatsächliche Lohnsteuer, SV-Pflichtbeitrag, FZRV anteilmäßig; 1990 Steuerkl. IV, SV 17,9% alte Bundesländer: jeweils Steuerkl. IV, SV 18,55%

²⁾ Quelle: Bundesarbeitsblatt, 10/1989, Lohn per Oktober 1988

³⁾ Bruttolöhne 1990 geschätzt

niedriger als bei den Männern. In den alten Bundesländern sind diese Unterschiede, die Frauen verdienen hier 30% weniger als die Männer, noch deutlicher ausgeprägt, was im Angleichungsprozeß zu einigen Reibungen führen kann.

Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge bestimmen entscheidend die Nettolohnhöhe. Mit der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion haben sich die Bedingungen für die Lohnbesteuerung und Erbringung der Sozialversi-

cherungsbeiträge grundlegend geändert. Die Lohnsteuerbevorteilung der Arbeiter entfällt. Die Sozialversicherungsbeiträge sind höher und es gelten einheitliche Beitragsbemessungsgrenzen. Aus der individuell unterschiedlichen Ausgangslage resultierend, ergibt sich ein breites Spektrum der Veränderungen von spürbar höheren bis empfindlich niedrigeren Nettolöhnen, insgesamt mit Vorteilen für die Angestellten, deren Nettolöhne sich gegenüber den Arbeitern um ca. 14% verbessern.